

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Звездочка» города Слободского Кировской области на 2020-2022 годы

Принят общим собранием
трудового коллектива

От работников
Представитель работников
МКДОУ д/с «Звездочка»

_____ С.Л. Шитова
_____ 2019 г.

От работодателя
Заведующая
МКДОУ д/с «Звездочка»

_____ В.Р. Зяблицева
_____ 2019 г.

Мы, нижеподписавшиеся,
муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Звездочка» г. Слободского Кировской области
в лице заведующей Зяблицевой Веры Романовны и
представителя трудового коллектива муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Звездочка» г. Слободского Кировской области Шитовой Светланы Леонидовны,
уполномоченная решением собрания трудового коллектива МКДОУ д/с «Звездочка» от **18.12.2019 г.**
подписать коллективный договор от имени работников МКДОУ д/с «Звездочка», именуемые в дальнейшем Сторонами,
действуя в соответствии с законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, руководствуясь интересами развития социального партнерства и обеспечения социальных и правовых гарантий работникам МКДОУ д/с «Звездочка», заключили настоящий Коллективный договор.

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

РАЗДЕЛ 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

РАЗДЕЛ 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА

РАЗДЕЛ 8. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

РАЗДЕЛ 9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

РАЗДЕЛ 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

РАЗДЕЛ 11. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

РАЗДЕЛ 12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

РАЗДЕЛ 13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

РАЗДЕЛ 14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту - Договор) заключен между работодателем в лице заведующей муниципальным казенным дошкольным образовательным учреждением детским садом «Звездочка» города Слободского Кировской области Зяблицевой Веры Романовны и работниками в лице представителя работников муниципального казенного дошкольного учреждения детский сад «Звездочка».

1.2. Договор разработан в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 12.11.2019);
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 12.11.2019);
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
- Законом Кировской области «Об образовании в Кировской области» от 14.10.2013 № 320-ЗО.
- а также иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом Договоре.

1.3. Настоящий Договор заключен между работодателем и работниками с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию наиболее благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым, региональным и районным тарифными соглашениями (ст. 40 ТК РФ).

1.4. Сторонами Договора являются:

- все работники МКДОУ д/с «Звездочка», их представителем является Шитова Светлана Леонидовна (далее по тексту – Представитель работников).
- работодатель Зяблицева Вера Романовна, заведующая муниципальным казенным дошкольным образовательным учреждением детский сад «Звездочка» (далее по тексту – Работодатель).

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работникам Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 41 ТК РФ).

1.7. Представитель работников является полномочным представительным органом работников образования, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Договора.

1.8. Договор сохраняет свое действие в случаях и в сроки, предусмотренные ТК РФ (ст.43 ТК РФ).

1.9. В течение срока действия Договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются Сторонами в соответствии с трудовым законодательством.

1.11. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного Договора, либо одобрения их собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Договором, соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. 44 ТК РФ).

1.12. Для подведения итогов выполнения Договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Договаривающиеся Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Договора.

1.14. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами (ст. 43 ТК РФ), и действует в течение 3х лет.

1.15. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.16. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения Представителя работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и Договором.

1.17. Работодатель обязуется ознакомить с настоящим Договором, другими нормативными правовыми актами, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора.

(путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников и др.).

1.18. Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно работниками:

- принятие локальных нормативных актов (общим собранием работников образовательного учреждения) в случаях, предусмотренных ТК РФ, Договором;
- проведение Представителем работников консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Договора;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными Федеральными законами, учредительными документами учреждения, Договором, локальными нормативными актами.

1.9. Работодатель признает Представителя работников Шитову Светлану Леонидовну, как единственного полномочного Представителя работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Звездочка», ведущего переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, соглашениями, иными нормативными правовыми актами. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности качества работы учреждения, повышение прогрессивных форм организации труда.

2.2. В этих целях Работодатель обязуется:

2.2.1. Добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры, дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень.

2.2.2. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

2.2.3. Создавать условия для освоения передового опыта, достижений образования и науки.

2.2.4. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, а при необходимости – в образовательных учреждениях высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются Договором, трудовым договором; формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем.

2.2.5. Осуществлять мероприятия, направленные на организацию отдыха и досуга работников и их семей.

2.2.6. Предоставлять Представителю работников информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.

2.2.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать Договор в порядке, установленном ТК РФ (ст. 22 ТК РФ).

2.2.8. Предоставлять Представителю работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Договора и контроля за его выполнением.

2.2.9. Предоставлять по требованию Представителя работников отчет о выполнении обязательств по Договору, а также существующих у Работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.).

2.2.10. Создавать условия, обеспечивающие деятельность Представителя работников в соответствии с ТК, законами.

2.2.11. Сотрудничать с Представителем работников в рамках установленного трудового распорядка, своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, решать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

2.2.12. Соблюдать условия настоящего Договора, соглашений, трудовых договоров с

работниками.

2.2.13. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой.

2.2.14. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, Договором, трудовым договором.

2.2.15. Учитывать мнение Представителя работников по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя.

2.2.16. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и предложения соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.17. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией предусмотренных ТК РФ, иными Федеральными законами и настоящим Договором формам.

2.2.18. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2.19. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами.

2.2.20. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействиями в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением Сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ).

2.3. Представитель работников обязуется:

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности учреждения, работать над повышением эффективности труда работников с установлением совместно с Работодателем систем поощрения передовиков и новаторов образования.

2.3.2. Способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей.

2.3.3. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (п. 29 ТК РФ).

2.3.4. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда (ст. 41 ТК РФ).

2.3.5. Контролировать соблюдение трудового законодательства, условий настоящего Договора.

2.3.6. Как минимум, выражать мнение при увольнении работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

2.3.7. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий.

2.3.8. Вносить предложения Работодателю по совершенствованию управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств Договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.3.9. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации предприятия, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников (в случаях реструктуризации учреждений).

2.3.10. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда, контроль за соблюдением правил охраны труда.

2.3.11. Участвовать в улучшении организации труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха.

2.3.12. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических кадров.

2.3.13. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя (ч. 2 ст. 21 ТК РФ).

2.4.2. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.4.3. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.4.4. Вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении.

2.4.5. Принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальный режим работы учреждения (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся Работодателю.

2.4.6. Использовать передовой опыт коллег.

2.4.7. Беречь имущество Работодателя.

2.4.8. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам.

2.4.9. Эффективно и бережно использовать имеющееся оборудование и технику, переданные в пользование (компьютеры, инструменты и др.).

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК РФ):

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими Работодателю;
- за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ);
- за уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными Федеральными законами и нормативными актами, настоящим Договором;

2.5.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.5.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными Федеральными законами.

2.5.4. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим Договором порядке.

2.6. Представитель работников имеет право:

2.6.1. Получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- по реорганизации и ликвидации учреждения;
- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, Федеральными законами, учредительными документами Работодателя, настоящим Договором.

2.6.2. Вносить по этим и другим вопросам Работодателю соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ).

2.6.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.6.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи работникам.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными Федеральными законами.

2.7.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.7.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и настоящим Договором.

2.7.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.7.5. Отдых, обеспеченный установлением для соответствующей категории работников продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени для педагогических работников, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

В т.ч. дополнительных ежегодных и длительного дополнительного отпуска на срок до 1 года педагогическим работникам, непрерывно проработавшим на данной должности не менее 10 лет (ст. 355 ТК РФ, ст.47 Закона Российской федерации от 29.12.2012 № 273 ФЗ «Об образовании» (ред. от 03.07.2016), ст.15 Закона Кировской области от 14.10.2013 № 320-зо «Об образовании в Кировской

области» (ред. от 18.12.2018).

2.7.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.7.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

2.7.8. Участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными Федеральными законами и настоящим Договором формах.

2.7.9. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.7.10. Ведение коллективных переговоров и заключение Договора через Представителя работников, на информацию о выполнении настоящего Договора.

2.7.11. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами.

2.7.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку в порядке, установленном ТК РФ, иными Федеральными законами.

2.7.13. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными Федеральными законами.

2.7.14. Обязательное социальное, медицинское страхование, досрочное пенсионное обеспечение при вредных условиях в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, настоящим Договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 671 к РФ)

3.1.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57, 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Договором.

3.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок, включая обязательные условия труда, а также дополнительные не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством (ст. 57 ТК РФ), нормативными правовыми актами, настоящим Договором.

3.2.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

3.2.3. Оформлять изменение условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения в письменной форме между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений Договора (ст. 72 ТК РФ).

3.2.4. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и Работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

3.2.5. Выполнять условия заключенного трудового договора.

3.2.6. Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу, трудовые отношения при смене собственника имущества Работодателя, изменение подведомственности, учреждения реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. ст. 72-75 ТК РФ). Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению Сторон за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. ст. 72.1, 72.2, 73 ТК РФ).

По инициативе Работодателя изменение определенных условий заключенного трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменения количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и др.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации и должности) (ст. 74 ТК РФ).

Педагогическая работа, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы регламентируется постановлением Правительства РФ №191 от 03.04.2003 (ред. от 18.08.2008)).

Установленный в начале учебного года объем педагогической работы не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам.

При определении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем.

Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляются только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Педагогическая нагрузка педагогам, находящимся в декретном отпуске, а также в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им определенного возраста (1,5 и 3 лет), устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогам.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников в письменном виде до ухода в очередной отпуск с их педагогической нагрузкой на новый учебный год.

Педагогическая нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Уменьшение педагогической нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с оговоренной в трудовом договоре возможно только после предварительного письменного предупреждения педагога не позднее, чем за два месяца о грядущих изменениях и с его письменного согласия. При этом работнику обеспечиваются гарантии предусмотренные трудовым законодательством.

3.2.7. Сообщать Представителю работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца (критерии массового увольнения определены в п.7.22 Отраслевого тарифного соглашения).

3.2.8. Разрабатывать совместно с Представителем работников меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объема учебной нагрузки, возможностей догрузки педагогических работников до ставки заработной платы другой работой, сокращению рабочих мест или улучшению условий труда.

3.2.9. Представлять Представителю работников не позднее, чем за 2 месяца (а при массовом увольнении не позднее, чем за 3 месяца), проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие на предприятии 15 лет;
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- работники моложе 18 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата согласно ст. ст. 178, 180 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3.2.11. Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными

работниками, совместителями.

3.2.12. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

3.2.13. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, реорганизацией, а также сокращение численности штата. (ст.82 ТК РФ).

3.2.14. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 1 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.2.15. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии Работодателя работников следующие категорий:

- в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), а также во время пребывания в очередном, декретном, отпусках по уходу за детьми до достижения ими определенного возраста (1,5-3 лет), учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного Работодателя;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- Представителя работников.

3.2.16. Определять по согласованию с Представителем работников условия, формы и порядок проведения профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров.

3.2.17. Сохранять высокопрофессиональных кадровых работников, проводить внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности.

3.2.18. Увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства у Работодателя, и через центр занятости.

3.2.19. Обеспечивать меры по социальной защите высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством и соглашениями, настоящим Договором.

3.2.20. Выплаты и размеры выходных пособий работникам, связанные с расторжением трудового договора, которые отличаются от установленных трудовым законодательством, определяются настоящим Договором.

3.3. Представитель работников обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в учреждении.

3.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении по инициативе Работодателя трудовых договоров с работниками.

3.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3.3.5. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

3.3.6. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3.4. Прекращение трудового договора с работником производится только по основаниям, предусмотренным в ТК РФ и иных Федеральных законах. Записи в трудовые книжки вносить в соответствии с требованиями ТК РФ, а также Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 10.10.2003 № 69 и согласно Правил ведения и хранения трудовых книжек, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 (ред. от 25.03.2013).

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Рабочее время работников определяется условиями заключенного трудового договора, должностными инструкциями работников.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, медицинского и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность

рабочего дня – не более 36 часов в неделю (постановление Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 (ред. от 18.08.2008)).

Конкретная продолжительность рабочего времени (недели, ежедневной работы) устанавливается с учетом объемов учебной нагрузки.

4.3. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя согласно графику сменности.

4.4. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению сторон в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством согласно ст. 93 ТК РФ.

4.5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам соответственно с согласия работника, либо без его согласия в случаях и в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. 97 ТК РФ.

4.6. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются с их письменного согласия, в случаях предусмотренных ч. 1 ст. 113 ТК РФ, с учетом мнения Представителя работников и по письменному распоряжению Работодателя в случаях, предусмотренных ч. 5. ст. 113 ТК РФ.

4.7. Привлечение педагогических работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только с письменного согласия работника по письменному распоряжению Работодателя на условиях, оговоренных в дополнительном договоре (соглашении) между работником и работодателем согласно ст. 54 ч. 1 Закона РФ «Об образовании».

4.8. Периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, является рабочим временем для педагогических и других работников. В этот период оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно- хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, производится из расчета установленной заработной платы, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

4.9. Вопрос о необходимости нахождения или отсутствия работников на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается Работодателем по согласованию с Представителем работников.

4.10. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в период простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

4.11. Рабочим местом сотрудника является место непосредственного исполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором (конкретная группа либо место).

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Времени отдыха педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю, в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса РФ и в других случаях в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ.

5.2. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

5.3. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114,115 ТК РФ).

Продолжительность отпуска работников образовательного учреждения регламентируется постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 № 724 (ред. от 23.06.2014) и ст. 334 ТК РФ.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ) по согласованию с Работодателем. Однако, как правило, отпуск педагогическим работникам предоставляется

в период летних каникул.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Представителя работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.5. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.6. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ, в т.ч. при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

5.8. Работникам, уволенным в любом случае, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

5.9. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.10. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыв из отпуска, замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией возможно только с согласия (по заявлению работника во втором случае). Условия предоставления неиспользованной его части либо возможности получения денежной компенсации предусмотрены ст. ст. 125, 126 ТК РФ.

5.11. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и Работодателем. (ст. 128 ТК РФ).

5.12. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодные дополнительные отпуска:

- за работу с вредными условиями труда – 7 календарных дней (по результатам специальной оценки условий труда).

Младшему воспитателю, заведующему хозяйством, делопроизводителю, уборщику служебных помещений, кастелянше.

- за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ) заведующей – 3 к.д.

- в других случаях, предусмотренных Федеральными законами (ст. 116 ТК РФ).

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с Представителем работников.

5.12.2. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года. Не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления отпуска регулируется Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644.

5.12.3. Также на основании письменного заявления работника может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- женщинам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 14-лет – до 14 календарных дней.

5.13. Представитель работников обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части времени отдыха.

- представлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

- осуществлять контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

- уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

- вносить Работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.14. Оплата отпусков.

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативно-правовыми актами Федерального и регионального значения (постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (ред. от 10.12.2016)).

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Заработная плата работников учреждения (без учета премиальных выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевыми системами оплаты труда работников организаций бюджетной сферы.

6.1.2. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения Представителя работников.

6.1.2.1. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах.

Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.1.2.2. В целях поощрения работников к повышению результативности и качества труда в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Размеры выплат определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Премиальные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по приказу Работодателя в пределах средств на оплату труда работников учреждения.

Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются. Премии не распространяются при наложении дисциплинарного взыскания (ст. 192, 193 ТК РФ)

6.2. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается распоряжением главы

администрации города и фиксируется в трудовом договоре, заключенном между руководителем учреждения и работодателем.

Должностные оклады заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями применяются к заработной плате.

Учредитель вправе устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений.

Размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления утверждаются распоряжением Учредителя.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются с учетом исполнения учреждениями показателей эффективности работы, утверждаемых Учредителем.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад.

Руководителю учреждения, его заместителям может быть выплачена материальная помощь в размере одного должностных окладов в год при наличии средств в учреждении.

Ежемесячная премия выплачивается руководителю учреждения на основании распоряжения Учредителя.

6.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не могут быть уменьшены по причине не проведения специальной оценки условий труда.

6.5. Установить размер доплаты работникам за работу в ночную смену – согласно трудовому законодательству 20% тарифной ставки (оклада).

Работникам, осуществляющим работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), устанавливается выплата компенсационного характера в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.6. Выплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 1,5 за последующие часы сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 2,0 за каждый час работы.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. Оплачивать время простоя (ст. 157 ТК РФ):

- по вине работодателя в размере средней заработной платы работника;
- не зависящего от работника и Работодателя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада);

6.7.2. В Договоре также предусмотрено:

- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставлять другой день отдыха. В этом случае работу в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивать в одинарном размере, а день отдыха не оплачивать;
- производить доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с особо вредными условиями труда, с неблагоприятными условиями труда в размерах, установленных ТК РФ (ст. 147 ТК РФ);
- производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2, 151 ТК РФ, постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»);
- производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст. 130, ст.144 ТК РФ);
- при совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплату производить накануне этого дня;
- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

- извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за 2 месяца;
- производить выплату заработной платы в денежной форме.

6.8. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными Федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

Согласно ст.236 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 03.07.2016 № 272-ФЗ) при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления, предусмотренный ст. 139 ТК РФ, а также Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства № 922 от 24.12.2007 (ред. от 10.12.2016). Для расчета средней зарплаты учитываются все выплаты, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохранялась заработная плата.

6.9. Представитель работников обязуется:

6.9.1. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств Договора по данному разделу.

6.9.2. Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда.

6.9.3. Обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда условий Договора.

6.9.4. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

6.9.5. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

6.10. Заработная плата выплачивается не реже, чем через каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ):

-за первую часть месяца – 28 числа текущего месяца

-за вторую часть месяца – 13 числа месяца, следующего за отработанным.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7. Работодатель обязуется:

7.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

7.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей,

безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.4. Обеспечивать наличие в структурных подразделениях учреждения нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счет учреждения.

7.5. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. Перечень профессий работников утверждается Работодателем с учетом мотивированного мнения Представителя работников (Приложение к коллективному договору).

7.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт спецодежды за счет Работодателя (ст. 221 ТК РФ).

7.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (ред. от 01.12.2014, с изм. от 30.09.2015).

7.8. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок (в редакции Федеральных законов от 09.05.2005 № 45-ФЗ (ред. от 03.07.2016), от 30.06.2006 № 90-ФЗ) ст. 220 ТК РФ.

7.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мотивированного мнения Представителя работников (ст. 212 ТК РФ).

7.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ).

7.13. По инициативе Работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда.

7.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, пользоваться при этом «Типовым положением по охране труда» пр. № 413 Министерства здравоохранения и социального развития от 28.05.2001.

7.15. Создать условия для работы членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а так же освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ).

7.16. Участвовать на паритетных началах совместно с Представителем работников в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим Договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

7.17. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.18. Осуществлять совместно с Представителем работников контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

7.19. Обеспечить беспрепятственный допуск Представителя работников за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда

7.20. Работодатель обязан обеспечить: в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

7.21. Вести учет средств соц. страхования на организацию лечения и отдыха работников и их

детей.

7.22. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

7.23. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.24. Представитель работников обязуется:

- осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов трудового коллектива на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;
- принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с Работодателем в рамках социального партнерства, подготавливать предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы на рабочих местах;
- осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза;
- избрать уполномоченного по охране труда;
- осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда (ежегодная приемка учреждений образования);
- при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Представитель работников вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер;
- систематически обсуждать на собраниях трудового коллектива работу администрации образовательного учреждения и руководителей структурных подразделений по обеспечению ими прав работника и охрану труда;
- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а так же семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;
- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;
- добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных настоящим Договором;
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

7.25. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также требованиями и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ);
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве и ухудшении состояния своего здоровья;
- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 8. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

8.1. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами возможно только в связи с ликвидацией учреждения, а в случае истечения заключенного с ней срочного трудового договора с соблюдением условий, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 261 ТК РФ.

8.2. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими детей без матери по инициативе работодателя не допускается, (за исключением увольнения по основаниям, оговоренным п.п. 1,5-8,10,11 ч. 1 ст. 81, п. 2 ст. 336 ТК РФ).

Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель

принимает на себя обязательства:

8.3. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внеурочное время.

8.4. Не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в дошкольном возрасте, детей-инвалидов, а также матерям и отцам, воспитывающим без супруга детей, имеющих детей-инвалидов, осуществляющих уход за больным членом семьи без их согласия (ст. 259 ТК РФ).

8.5. Для ухода за детьми-инвалидами предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (одному из родителей, опекуну, попечителю), оплата которых производится в соответствии с Федеральными законами, постановлением Правительства «О Фонде социального страхования Российской Федерации» от 12.02.1994 № 101 (в ред. от 29.12.2018).

8.6. Категории лиц, указанных в ст. 263 ТК РФ (работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющие ребенка-инвалида до 18 лет, одинокие матери, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, а также отцы, воспитывающие такого же ребенка без матери), предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время на срок до 14 календарных дней. Перенесение такого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

8.7. Представитель работников обязуется:

8.7.1. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст.ст. 173 - 177 ТК РФ).

8.7.2. Контролировать обязательность заключения Работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст. 69, 265, 266 ТК РФ, а также гарантии по оплате их труда согласно ст. 271 ТК РФ.

8.7.3. Не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности (ст. 70 ТК РФ).

8.7.4. Контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ.

8.7.5. Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе Работодателя (ст. 269 ТК РФ).

Раздел 9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

9.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

9.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки переподготовки кадров для нужд учреждения.

9.1.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

9.2.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобожденных работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

9.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю зарплату по основному месту работы, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ, постановление Правительства РФ № 610 от 26.06.1995 в ред. от 31.03.2003 № 175).

9.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

9.2.5. Предоставлять льготы работникам учреждения, в т.ч. молодым работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования впервые независимо от их организационно-правовых форм по заочной, очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в них для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального

образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим Договором (ст. 173-177 ТК).

Раздел 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ **Социальное, медицинское и пенсионное страхование**

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

10.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

10.1.3. Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

10.1.4. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины Работодателя) и при профзаболевании.

10.1.5. Гарантировать возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечебно-профилактических мероприятий в местности расположения учреждения.

10.2. Представитель работников обязуется:

10.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами.

10.2.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога).

10.2.3. Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами.

10.2.4. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

10.2.5. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

10.3. Культура, спорт, вопросы быта:

Работодатель и Представитель работников принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

10.4. Работодатель:

- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья;
- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, выезжающим на смотры, конкурсы (возможен такой вариант при наличии средств);

10.5. Представитель работников осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

Раздел 11. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

11.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии и льготы.

11.1.1. Работникам трудового коллектива МКДОУ д/с «Звездочка» за счет средств фонда экономии заработной платы предоставляется оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам:

- бракосочетания работников (собственная свадьба) -3 календарных дня;
- бракосочетания детей - 1 календарный день;
- смерть детей, родителей, супруга (и) – 3 календарных дня;
- переезд на новое место жительства- 1 календарный день.

Раздел 12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

12.1. Работодатель может включать Представителя работников по уполномочию работников в коллегиальные органы управления учреждения.

12.3. Представитель работников имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Представителю работников о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

12.4. Работодатель обеспечивает участие Представителя работников в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника, работник и Представитель работников обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (ГЛ. 60 ст. 384, 387 ТК РФ, г. 57 ТК РФ ст. 353-365, 390, 391).

Представитель работников оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд

12.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных Федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим Договором.

12.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров Работодатель и Представитель работников будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения настоящего Договора;
- в связи с отказом Работодателя учесть мнение Представителя работников при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового Права (гл. 61 ТК РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);
- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного спора либо Работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК РФ).

Раздел 13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ

13.1. Работодатель и трудовой коллектив строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

13.2. Работодатель признает, что Представитель работников является полномочным представителем членов трудового коллектива по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников, содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения настоящего Договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

13.3. Работодатель, должностные лица Работодателя обязаны оказывать содействие Представителю работников

13.4. В целях создания условий для успешной деятельности Представителя работников в соответствии с трудовым кодексом, настоящим Договором Работодатель обязуется:

13.4.1. Соблюдать права работников, установленные законодательством и настоящим Договором.

13.4.2. Не препятствовать Представителю работников посещать рабочие места

13.4.3. Представлять Представителю работников по запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов.

13.4.4. В соответствии с Договором предоставлять Представителю работников в бесплатное пользование необходимые для деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

13.4.5. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются учреждением, если иное не предусмотрено Договором.

13.4.6. Производить ремонт помещений и технических средств, обеспечение расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы

13.4.7. Распространять действующие в учреждении социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных и наемных работников (ст. 375 ТК РФ).

13.4.8. Предоставить возможность участия с правом голоса Представителю работников в работе

коллегиального руководящего органа учреждения (гл. 8 ТК РФ).

13.5. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы Представителю работников:

13.5.1. Для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением Коллективного договора и др.) с оплатой по среднему заработку за счет Работодателя.

- Представителю работников – до 20% оплаты от рабочей ставки, за выполнение работы по решению социальных проблем участников образовательного процесса.

13.5.2. На время кратковременной учебы 8 дней в год.

Раздел 14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

14.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами договора, их представителями по подготовке и проверке хода выполнения данного Договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие Договора в одностороннем порядке.

14.2. Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего Договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих Сторон, подписавшие Договор;
- взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

14.3. Представитель работников, подписавший Договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами комиссий трудового коллектива и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения Договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений Договора.

14.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральными законами (ст. 54 ТК РФ).

14.5. Лица, представляющие Работодателя либо Представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральными законами (ст. 55 ТК РФ).

14.6. По требованию Представителя работников Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по Договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (ч. 2 п. 2 ст. 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицами, ранее подвергнутыми административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»).

Раздел 15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года (2020-2022 гг.).

Он вступает в силу со дня подписания с 18.12.2019 (ст. 43 ТК РФ).

15.2. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Работодателя, расторжения трудового договора с Работодателем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Звездочка» Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

15.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым Кодексом (ст.44 ТК РФ).

15.4. При недостижении согласия между Сторонами по отдельным положениям проекта Договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров Стороны должны подписать Договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ, иными Федеральными законами.

15.5. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего Договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 10 дней после подписания Договора довести его текст до всех работников, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании работников 18.12.2019 года.

Представитель работников
МКДОУ д/с «Звездочка»

Представитель Работодателя
Заведующая
МКДОУ д/с «Звездочка»

_____ С.Л. Шитова

_____ В.Р. Зяблицева

СОГЛАСОВАНО:

Представитель работников
МКДОУ д/с «Звездочка»

18 12 2019 г.
С.Л. Шитова



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МКДОУ д/с «Звездочка»

18 12 2019 г.
В.Р. Зяблицева

**Перечень профессий и должностей работников,
имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью
и другими средствами индивидуальной защиты**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
2	Воспитатель	Халат светлых тонов	1 шт.
3	Младший воспитатель	Халат светлых тонов	2 шт.
		Халат темный для уборки помещений	1 шт.
		Колпак (или косынка)	2 шт.
		Фартук для раздачи пищи	2 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником для мытья посуды	1 шт.
4	Кастелянша	Халат и брюки (или костюм) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические коврики)	1 шт.
5	Повар	Костюм (или халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	3 шт.
		Колпак (или косынка)	2 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические коврики)	4 шт.
6	Кухонный работник	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт.
		Косынка	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.
		Перчатки резиновые	2 пары
7	Рабочий по комплексному	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

СОГЛАСОВАНО:

Представитель работников
МКДОУ д/с «Звездочка»

_____ С.Л. Шитова
_____ г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МКДОУ д/с «Звездочка»

_____ В.Р. Зяблицева
_____ г.

**Перечень профессий и должностей работников,
имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью
и другими средствами индивидуальной защиты**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
2	Воспитатель	Халат светлых тонов	1 шт.
3	Младший воспитатель	Халат светлых тонов	2 шт.
		Халат темный для уборки помещений	1 шт.
		Колпак (или косынка)	2 шт.
		Фартук для раздачи пищи	2 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником для мытья посуды	1 шт.
4	Кастелянша	Халат и брюки (или костюм) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические коврики)	1 шт.
5	Повар	Костюм (или халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	3 шт.
		Колпак (или косынка)	2 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические коврики)	4 шт.
6	Кухонный работник	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт.
		Косынка	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.
		Перчатки резиновые	2 пары
7	Рабочий по комплексному	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

	обслуживанию зданий	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	до износа до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
8	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
9	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
10	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар

НОРМЫ

бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, условия их выдачи

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц на человека
1	Мыло туалетное	Работы, связанные с загрязнением	90 г.